

## Koronaviruksen ja poikkeustilanteen vaikutukset työpaikoilla

Olemme SPALissa laatineet käyttöösi alla olevan **Useimmin kysytyt kysymykset** -paketin, jossa annamme tietoa koronavirus- ja valmiuslain mahdollisista vaikutuksista työn tekemiseen ja työsuhteisiin tällä hetkellä saamamme tiedon perusteella.

Päivitämme SPALin edunvalvonnassa Usein kysytyjä kysymyksiä, joten seuraa aihekohtaista viestintäämme SPALin verkkosivuilla <https://www.spal.fi/koronavirus-spalin-jasenten-tyopaikoilla/>. Tarvittaessa voit myös tulostaa dokumentin.

### Useimmin kysytyt kysymykset - Koronavirus

#### 1. EPÄILY SAIRASTUMISESTA

##### Jos työntekijä epäilee sairastuneensa koronavirukseen, mitä pitää tehdä?

Koronaviruksen oireet ovat kuume, yskä, ylähengitystieinfektio-oireet ja hengenahdistus. Jos työntekijällä on näihin liittyviä oireita ja epäilee koronaa, työntekijä ei saa mennä työpaikalle. Jos oireet alkavat työpäivän aikana, sairastunut ohjataan välittömästi pois työyksiköstä, jotta hän ei sairastuta muita. Noudata työpaikan ohjeita sairastumistilanteissa.

Koronavirukseen sairastuneella työntekijällä, viranhaltijalla tai virkamiehellä on oikeus saada työkyvyttömyyden ajalta sairausajan palkka aivan samalla tavalla kuin muissakin sairaustapauksissa.

Sairastumisesta on välittömästi ilmoitettava työnantajalle.

##### Kun lapsi sairastuu tai joutuu karanteeniin

Jos lapsi sairastuu, palkallinen tilapäinen hoitovapaa on neljän päivän pituinen.

Mahdollisen koronakaranteenin (varotoimi) ja koronaeristyksen (sairaus on todettu) ajalta Kelan tartuntatautipäiväraha korvaa täyden palkan mukaisen ansiomenetyksen. Olennaista on, että kunnan tai sairaanhoitopiirin tartuntataudeista vastaava lääkäri on määrännyt karanteenin tai eristyksen.

Esimiehen tai koulun rehtorin kehoitus karanteeniin ei oikeuta tartuntatautipäivärahaan, vaan tautiepäilyissä ja altistumisepäilyissä on keskusteltava terveydenhoitoviranomaisten kanssa ja toimittava ohjeiden mukaisesti.

Alle 16-v lapsen huoltaja on oikeutettu tartuntatautipäivärahaan, jos lapsi on määrätty karanteeniin.

## 2. PALKKAUS JA VELVOLLISUUDET KARANTEENITILANTEISSA

### Onko minulla karanteenin ajalta oikeus palkkaan?

Viranomaisen määräämään karanteeniin asetetuille toimitetaan virallinen päätös, joka perustuu tartuntatautilakiin. Päätöksen sisällöstä riippuu, maksetaanko poissaolon ajalta palkkaa vai täyden palkan suuruista tartuntatautipäivärahaa.

### Voiko työnantaja määrätä tekemään työtehtäviä karanteenin aikana?

Jos työnantaja maksaa karanteenin ajalta palkkaa ja työntekijä on terve, on lähtökohtaisesti mahdollista sopia työtehtävien tekemisestä. Työnantajan tulee tällöin järjestää työntekijälle työvälineet. Jos taas palkkaa ei makseta, ja työntekijä saa poissaoloajalta täyden ansiokorvauksen Kelalta, työntekovelvoitetta ei ole.

SPALin jäsenten osalta etätyömahdollisuudet ovat varsin rajalliset.

### Pitääkö työntekijän/viranhaltijan olla karanteenin aikana tavoitettavissa?

Jos työnantaja maksaa karanteenin ajalta palkkaa, tulee työntekijän olla työnantajan tavoitettavissa. Jos työnantaja ei maksa karanteenin ajalta palkkaa, ei työntekijällä ole lähtökohtaisesti työntekovelvoitetta ja tilanteessa tulee menetellä kuten muiden palkattomien vapaiden osalta.

Työntekijän/viranhaltijan ei tarvitse olla tavoitettavissa 24/7, jos tällaisesta tavoitettavuudesta ei ole erikseen sovittu. Kyseeseen voi tulla varallaolo, johon viranhaltijat voidaan määrätä erittäin pakottavien syiden nojalla. Koronavirus eskaloituessaan voi aiheuttaa laissa tarkoitetun erittäin painavan syyn.

Työntekijää ei voida määrätä varallaoloon ilman asiasta sopimista.

### Miten toimitaan, jos työnantaja varotoimena määrää viranhaltijan tai työntekijän jäämään kotiin?

Jos ”karanteenin” määrää työnantaja eikä terveystoimintayksikkö, työnantajan tulee maksaa työpaikalta poissaolon ajalta normaali palkka. Lomapäiviä voi käyttää tähän vain työntekijän suostumuksella. Tavoitettavuuden osalta ks. edellä 2.3.

Tämänhetkinen suositus on, että ulkomailta palatessa jäädään omaehtoiseen 14 vuorokauden eristykseen. Tämä ei ole kuitenkaan työntekijän/viranhaltijan subjektiivinen oikeus, vaan asiasta on keskusteltava työnantajan kanssa. Työnantaja voi määrätä ulkomailta palanneen myös töihin. Jos työnantaja edellyttää suositusten mukaista eristystä, palkka tulee maksaa.

Ulkoministeriö suosittelee tällä hetkellä välttämään ulkomaille matkustamista epidemian aikana. Ulkoministeriön suositukset, ohjeet tai määräykset saattavat muuttua ja sen ohjeistusta on syytä noudattaa.

## **Voiko työnantaja siirtää työntekijän tilapäisesti muihin kuin työsopimuksessa sovittuihin tehtäviin?**

Jotkut työehtosopimukset sisältävät sopimusmääräyksiä, jotka oikeuttavat työnantajan siirtämään työntekijän tilapäisesti muihinkin kuin työsopimuksessa sovittuihin tehtäviin.

Esimerkiksi kunta-alalla noudatettavan KVTES:n I luvun 10 §:n mukaan työntekijällä on tarvittaessa velvollisuus siirtyä enintään 8 viikon ajaksi muihinkin tehtäviin, joita voidaan pitää hänelle sopivina hänen koulutuksensa ja kokemuksensa johdosta.

Jos on olemassa perusteltu syy, työnantaja voi muuttaa viranhaltijoiden virantoimitusvelvollisuutta laajemmin, kuin normaalisti direktio-oikeus sen mahdollistaisi. Mikäli koronavirustilanne eskaloituu epidemian kaltaiseksi, voi se muodostua tällaiseksi perustelluksi syyksi.

### **Ylityöt ja hätätyöt**

Viranhaltija voidaan määrätä ylitöihin erittäin pakottavien syiden perusteella. Yhteiskunnan turvallisuus ja pelastustyön häiriötön jatkumisen turvaaminen lienevät laissa tarkoitettuja erittäin pakottavia syitä.

Työntekijää ei voi määrätä ylitöihin, mutta tilanne huomioiden SPAL kannustaa suhtautumaan ylityöpyyntöihin avoimin mielin.

Työaikalain hätätyösäännös on tarkoitettu ennalta arvaamattomiin ja poikkeuksellisiin tilanteisiin. Yleensä ne ovat luonnonilmiöitä, mutta epidemiakin voi täyttää hätätyön teettämisen edellytykset. Silloin työnantaja voi teettää normaalia pidempiä vuoroja ja määrätä vapaapäiviltä töihin. Hätätyötä voi teettää samalla työntekijällä kaksi viikkoa putkeen.

Hätätyön teettäminen edellyttää aina, että työnantaja ilmoittaa siitä työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitukseen on liitettävä luottamusmiehen lausunto.

## **3. VUOSILOMA JA MATKUSTAMINEN**

### **Voiko jo vahvistettua vuosilomaa siirtää toiseen ajankohtaan, jos työntekijä ei halua jäädä vuosilomalle?**

Loman siirtoon ei ole oikeutta kuin sairauden perusteella. Asiasta kannattaa yrittää sopia työnantajan kanssa.

### **Voiko työnantaja keskeyttää vuosiloman?**

Työnantajalla ei ole oikeutta keskeyttää työntekijän vuosilomaa. Viranhaltijan vuosiloma voidaan erityistilanteessa keskeyttää ja hänet voidaan määrätä töihin. Kyse on tällöin julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tai terveyden tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamisesta.

### **Voiko työnantaja vaatia viranhaltijoita tai työntekijöitä ilmoittamaan vapaa-ajan ulkomaanmatkoista esimiehelle?**

Työnantaja ei voi velvoittaa ilmoittamaan vapaa-ajan ulkomaanmatkoista esimiehelle.

## **Voiko työnantaja kieltäytyä maksamasta minulle palkkaa 2 viikon ajalta, sen jälkeen, kun palaan lomamatkaltani?**

Suosittellemme, että et lähde tässä tilanteessa lomamatkalle ulkomaille vaarantamaan terveyttäsi. Jos kuitenkin päätät lähteä, ota selvää työnantajaltasi, kuinka toimit lomamatkalta palattuasi.

Ulkoministeriö antoi 12.3. ohjeen ettei nyt ole hyvä aika matkustaa ulkomaille. Näin ollen 12.3. jälkeen tehtyjen matkojen osalta voidaan tulkita, että olet ollut tietoisena siitä, että matkasi saattaa aiheuttaa tartuntariskin.

Näin ollen on tulkittavissa, että olet tehnyt päätöksen tietoisena, ja otat mahdollisesta karenssiin määräämisestä ”oman tuottamuksellisen riskin.” Se tarkoittaa, että palkatta jäämisen riski on ollut sinulla tiedossa.

Tilanteissa, joissa vastoin Ulkoministeriön ja työnantajan ohjeita, työntekijä matkustaa loma-matkalle ulkomaille on oletettavaa että matkan jälkeen hänen on jäätävä tartuntariskin minimoimiseksi kotiin. Tällöin on mahdollista ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Tilanne on toinen, jos olet lähtenyt loma-matkallesi ennen ulkoministeriön ohjetta ja tietämättä sitä, että työpaikallasi noudatetaan 2 viikon karenssiaikaa ulkomailta palatessa. Näissä tilanteissa, joissa työnantaja ilmoittaa, että sinun on jäätävä kotiin, palkanmaksuvelvollisuus on työnantajalla.

## **Vaikuttaako karanteeni vuosilomien ansaitsemiseen?**

Työstä poissaolo, joka johtuu sairauden leviämisen estämiseksi annetusta viranomaisen määräyksestä, katsotaan vuosilomalaisissa (2 luvun 7 §:n 4-kohta) työssäolon veroiseksi ajaksi. Vastaava säännös sisältyy valtion virka- ja työehtosopimukseen vuosilomista (5 §).

Karanteeniaika ei siis vaikuta vuosilomien ansaintaan, koska se on lain mukaan työssäolon veroista aikaa. Tämä koskee myös työnantajan itse määräämää ”karanteenia”.

## **4. ANNETUT SUOSITUKSET JA NIIDEN VAIKUTUKSET**

### **Ministeriöt ovat julkaisseet omia suosituksiaan, joiden tavoitteena on estää koronaviruksen laajeneminen. Koskevatko suositukset minua?**

Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö julkaisivat 12.3. [suosituksen](#), jossa kannustetaan työntekijöitä jäämään kotiin matalalla kynnyksellä, jos he ovat palanneet koronaviruksen epidemia-alueelta tai tuntevat flunssan oireita.

Lisäksi suositetaan, että työntekijälle sallittaisiin omalla ilmoituksella esimerkiksi etätönn tekeminen työnantajan määrittelemäksi tarpeelliseksi ajaksi.

- Ministeriöiden ohjeistukset löytyvät [täältä](#).

SPAL pitää ministeriön työntekijöille ja työnantajille antamia suosituksia hyvinä. Ministeriöiden suositukset eivät kuitenkaan velvoita työnantajajärjestöjä toimimaan niiden mukaan. Siksi työntekijöiden on syytä aina varmistaa omalta työnantajaltaan, kuinka toimitaan.

Tilanne elää ja kehittyy jatkuvasti. Seuraa viranomaisten ja myös SPALin tiedottamista asiassa.

## 5. SPALin JÄRJESTÄMÄT TAPAHTUMAT JA KOULUTUKSET

### Toteuttaako SPAL suunnittelemansa jäsenille suunnatut koulutukset ja seminaarit?

Viranomaisten suositusten mukaisesti SPAL ei järjestä kevään 2020 aikana koulutuksia tai seminaareja koronavirustilanteesta johtuen. Osa tilaisuuksista peruutetaan kokonaan, osa siirretään syksyyn.

## Useimmin kysytyt kysymykset – Valmiuslain vaikutukset

Käyttöön otetut valmiuslain säännökset rajoittavat kansalaisten perusoikeuksia. Tämä on poikkeusoloissa välttämätöntä. Rajoitukset on otettu käyttöön 20.3.2020 ja ne ovat voimassa 13.4.2020 asti.

Säädetyt rajoitukset koskevat sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden toimintaa (valmiuslaki 86 §), sosiaali- ja terveystalvueluita sekä terveydensuojelua (88 §), palvelussuhteen ehdoista poikkeamista (93 §), irtisanomisoikeuden rajoittamista (94 §), työvelvollisia (95 §, perustuslakivaliokunta ei hyväksynyt sellaisenaan hallituksen työvelvoitepykälää) sekä opetusta ja koulutusta (109 §). Näiden asetusten on tarkoitus tulla voimaan 18.3.2020.

Lisäksi valmiuslain 87 §:n mukaisesti terveydenhuollossa käytettävien lääkkeiden, tavaroiden ja palvelujen myyntiä voidaan rajoittaa koko valtakunnan alueella. Tämä asetus tuli voimaan välittömästi ja on voimassa niin ikään 13.4.2020 asti. Poikkeukset ovat siis väliaikaisia ja päättyvät nyt säädetyin asetuksen nojalla 13.4.2020.

### Mitä asetus tarkoittaa käytännössä?

Käytännössä asetus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työaikalain ylityksiä ja lepoaikoja koskevista säännöksistä voidaan poiketa, jos se on välttämätöntä. Poikkeamisilla ei kuitenkaan saa vaarantaa työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä.

### Ketkä työntekijät ovat ns. työvelvoitteisia?

Valmiuslain nojalla jokainen terveydenhuollon alalla toimiva tai siihen koulutuksen saanut Suomessa asuva 18-68 vuotias voidaan määrätä työvelvoitteiseksi. Tämän valmiuslain kohdan käyttöönotosta ei tätä kirjoitettaessa ole kuitenkaan vielä varmuutta. SPALin jäsenistä ao. määräys voinee koskea ensihoidon pätevyyden omaavia jäseniä. Lisäksi hallitus päätti, että sisäisen turvallisuuden koulutettuja ammattihenkilöitä voidaan velvoittaa tarpeen mukaan töihin. Viimeksi mainittu linjaus ei toistaiseksi koske pelastustoimen koulutuksen saaneita henkilöitä tai alan opiskelijoita.

## **Millaisia vaikutuksia valmiuslain säädöksillä on vuosilomaan ja työaikaan?**

Valmiuslain nojalla työnantajalla on mahdollisuus poiketa väliaikaisesti vuosilomaa ja työaikaan koskevista järjestelyistä. Tämä oikeus kohdistuu koko Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry:n jäsenkenttään eli pelastustoimessa työskenteleviin jäseniin, ensihoitajiin sekä hätäkeskuspäivystäjiin. Vuosilomalaista poiketen työnantajalla on oikeus keskeyttää tarvittaessa lomat ja/tai siirtää työntekijöiden ja viranhaltijoiden lomiamyöskin jo myönnettyjen lomien osilta. Työaikalain nojalla työnantaja voi määrätä kyseiset työntekijät ylitoihin ilman näiden suostumusta sekä poiketa voimassa olevista lepoaikasäännöksistä.

## **Onko säädöksillä vaikutusta työntekijän irtisanomisaikaan?**

Työnantaja voi pidentää työntekijän noudatettavaksi säädettyä irtisanomisaikaa neljään kuukauteen, jos työnantaja uhkaa virusepidemiasta johtuva työvoimapula. Jos työnantaja käyttää näitä poikkeusmahdollisuuksia, työnantajan tulee kiinnittää eri tavoin huomiota työntekijöiden terveyteen ja työturvallisuuteen.

## **Voiko työnantaja muuttaa vahvistettua työvuoroluetteloa?**

KVTES:n mukaan työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti viranhaltijoiden/työntekijöiden tietoon, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Korona-epidemia voi hyvinkin olla sopimuskohdassa tarkoitettu perusteltu syy. Jos työvuoroluetteloa työnantajan toimesta muutetaan, tulee samanaikaisesti ilmoittaa lisätty ja poistettu vuoro.

## **Voiko viranhaltijaa määrätä töihin työvuoroluetteloon merkittyjen vuorojen lisäksi ilman ylityökorvauksia?**

Ei voi. Korona-epidemia tai valmiuslait eivät oikeuta työnantajaa tällä hetkellä poikkeamaan palkanmaksu- ja ylitoiden maksuvelvollisuudesta. Työnantaja ei voi esimerkiksi siirtää määräämänsä ylimääräisen työvuoron tunteja työaikapankkiin maksettavaksi suhteessa 1:1.

## **Valmiuslain käyttöönnoton myötä työnantajalle on annettu merkittävä oikeus poiketa työelämän määräyksistä. Onko työnantajan toimivaltuuksia rajattu joiltain osin?**

Vaikka työnantajalle on valmiuslain myötä annettu merkittävä oikeus poiketa pakottavista työelämän määräyksistä, tulee työnantajan huomioida valmiuslain 4 §:n säännös, jonka mukaan:

*”Viranomaiset voidaan oikeuttaa poikkeusoloissa käyttämään vain sellaisia toimivaltuuksia, jotka ovat välttämättömiä ja oikeasuhtaisia 1 §:ssä säädetyn tarkoituksen saavuttamiseksi. Toimivaltuuksia voidaan käyttää vain sellaisin tavoin, jotka ovat välttämättömiä lain tarkoituksen saavuttamiseksi ja oikeassa suhteessa toimivaltuuden käyttämiseen tavoiteltavaan päämäärään nähden.*

*Tämän lain mukaisia toimivaltuuksia voidaan käyttää vain, jos tilanne ei ole hallittavissa viranomaisten säännönmukaisin toimivaltuuksin.”*

## **Milloin työnantaja voi käyttää valmiuslain mukaisia toimivaltuuksia?**

Toimivaltuuksia voidaan käyttää vain sellaisin tavoin, jotka ovat välttämättömiä lain tarkoituksen saavuttamiseksi. Toimivaltuuksia voidaan käyttää vain sellaisin tavoin, jotka ovat oikeassa suhteessa toimivaltuuden käyttämisellä tavoiteltavaan päämäärään nähden.

Valmiuslain toimivaltuuksia voidaan käyttää vain, jos tilanne ei ole hallittavissa viranomaisten säännönmukaisin toimivaltuuksin. Tämä korostaa sitä, että ensisijaisesti on toimittava normaalien toimivaltuuksien mukaan.

Pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan kannalta keskeisessä soveltamisasetuksessa annetaan työnantajalle toimivalta poiketa vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksistä. Työnantajan tulee ensisijaisesti pyrkiä käyttämään työaikalain ja vuosilomalain normaaleja sopimista koskevia säännöksiä.

Työnantajan edellä mainituille valtuuksille poiketa työaika- ja vuosilomasäädöksistä ei ole määritelty tarkkoja rajoja. Reunaehtona kuitenkin on, että toimenpiteillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Työnantajalla on korostettu vastuu siitä, ettei ylitöitä teetetä liikaa, eikä lepoaikoja lyhennetä liikaa.

Työnantaja voi poiketa työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä ainoastaan, jos se on välttämätöntä väestön suojaamiseksi. Lisäksi työnantaja voi poiketa työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä ainoastaan, jos säännöksistä poikkeamisen määrä ja laatu ovat oikeassa suhteessa tavoitteeseen suojata väestöä. (Sisäministeriön kirje 20.3.2020, SMDno-2020-643)

SPAL edellyttää pelastuslaitostyönantajien noudattavan sisäministeriön ohjeistusta. Poikkeustilasta huolimatta SPAL tulee aktiivisesti puuttumaan työnantajien mahdollisiin ylilyönteihin.

## **Koskeeko asetus sopimuspalokuntalaisia?**

Asetus ei koske sopimuspalokuntalaisia, elleivät he ole suorassa virka- tai työsuhteessa asetuksen mukaiseen viranomaiseen.

## **Miten pelastustoimessa turvataan kiireelliset palvelut tällä hetkellä?**

Pelastustoimen ja hätäkeskuslaitoksen kiireelliset palvelut varmistetaan. Tämä tapahtuu ensisijaisesti työaikajärjestelyillä, suojaamalla henkilöstöä ja priorisoimalla tehtäviä.

### **Lisätieto:**

Järjestön johtaja Kim Nikula, 040 7161 805, kim.nikula@spal.fi

Edunvalvontajohtaja Pasi Jaakola, 045 8541989, pasi.jaakkola@spal.fi